



**equal  
pay**  
**day , -**

## #EPD2016 LETTER #4

8. März 2016

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

auch Ihnen werden die Schlagworte „Pflegenotstand“ oder „Erziehermangel“, die in regelmäßigen Abständen in der Presse auftauchen, bekannt vorkommen. Wie kann es sein, dass in typischen Frauenberufen wie in der Pflege oder der Erziehung der Verdienst niedrig ist, obwohl die Anforderungen hoch und die Fachkräfte schwer zu finden sind? Das passt nicht zusammen! Andererseits verwundert es nicht, dass Fachkräfte schwer zu finden sind, wenn ein gesellschaftlich notwendiger und nach Ausbildung und Tätigkeit anspruchsvoller Beruf nicht entsprechend vergütet wird. Unter dem Motto „Was ist meine Arbeit wert?“ greift der Equal Pay Day 2016 diese Problematik mit dem Schwerpunktthema **BERUFE MIT ZUKUNFT** auf. Wir wollen erreichen, dass die gesellschaftliche Wertschätzung gegenüber sozialen Dienstleistungen steigt und damit auch die Bezahlung besser wird. Außerdem kämpfen wir für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Berufen und Branchen. Die Equal Pay Day Kampagne 2016 wird von zahlreichen Expertinnen und Experten sowie den Schwerpunktpartnern, die in den EPD-Foren und den vergangenen Newslettern zu Wort gekommen sind, unterstützt. Auch die EPD-Beiratsmitglieder leisten durch ihr Engagement bei Veranstaltungen und mit ihrer Expertise einen wichtigen Beitrag zum Gelingen der Kampagne.

Die Aufwertung frauentypischer Berufe ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Beseitigung der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und damit zu mehr Lohngerechtigkeit. In dieser Legislaturperiode haben wir dies und vieles mehr angepackt. Wir haben den Ausbau der Kindertagesbetreuung fortgesetzt, das Elterngeld-Plus eingeführt und die Familienpflegezeit verbessert. Die überwiegend weiblichen Beschäftigten im Niedriglohnsektor profitieren zudem von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Mit der anstehenden Reform der Pflegeausbildung ist die Abschaffung des Schulgelds verbunden – auch das ist ein Beitrag zur Aufwertung der Arbeit im sozialen Bereich. Wichtig wird auch der im Koalitionsvertrag vereinbarte Rechtsanspruch auf die Rückkehr von Teilzeit auf Vollzeit sein. Und natürlich unser Vorhaben für ein „Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern“ zur besseren Durchsetzbarkeit des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“.

Wir haben einiges geschafft und noch viel vor, damit Frauen und Männer gerecht entlohnt werden. Vielen Dank für die große Unterstützung von Seiten der Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day, den EPD-Beiratsmitgliedern, den Schwerpunktpartnern, den Expertinnen und Experten und vor allem den zahlreichen EPD-Aktionsgruppen.

Mit freundlichen Grüßen

Elke Ferner

Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Vorsitzende des Beirats zum Equal Pay Day

## INHALT

Drei Fragen an Edda Schliepack,  
Mitglied im Bundesvorstand,  
Sozialverband Deutschlands

Drei Fragen an Hannelore Buls,  
Vorsitzende des Deutschen Frauenrats

Drei Fragen an Reinhard Bispinck  
und Dr. Christina Klenner, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Drei Fragen an Klaus Schwerma,  
Bundesforum Männer

Drei Fragen an Brigitte Kowas,  
Gleichstellungsbeauftragte, Bezirksamt Berlin Reinickendorf

Interview mit Reiner Hoffmann,  
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

## Drei Fragen an Edda Schliepack

Mitglied im Bundesvorstand, SoVD  
Sprecherin der Frauen im Bundesvorstand



### **Wir brauchen den Equal Pay Day, weil ...**

wir Frauen im SoVD nicht akzeptieren können, dass Frauen für die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit weniger Lohn als die Männer bekommen. Noch nie war eine Frauengeneration so gut ausgebildet, so selbstbewusst und ambitioniert wie heute. Daher ist die ungleiche Bezahlung ungerecht und nicht länger hinnehmbar.

### **Wie unterstützen Sie den Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit?**

Wir Frauen im SoVD waren mit den ersten Frauen, die sich am Brandenburger Tor in Berlin versammelten und für Lohngerechtigkeit stritten und für ein Entgeltgleichheitsgesetz eintraten. Wir waren von Anfang an dabei, zuerst mit 15 Frauen am Brandenburger Tor,

danach mit einer Menschenkette vom Potsdamer Platz bis zum Brandenburger Tor, bis hin zu unserer gemeinsamen Kundgebung mit dem DGB und dem Deutschen Frauenrat und darüber hinaus mit über 118 bundesweiten Aktionen der Frauen im SoVD. Dabei stand und steht die Forderung nach einem Transparenzgesetz immer im Vordergrund. Daher werden wir den Gesetzentwurf von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig grundsätzlich unterstützen.

### **Was wünschen Sie sich für den 10. Jahrestag des Equal Pay Day in Deutschland?**

Dass es der letzte Equal Pay Day ist!

Mehr unter  
[www.sovd.de](http://www.sovd.de)

**Der #EPD2016 Letter #4 widmet sich den Beiratsmitgliedern des Beirats zum Equal Pay Day.**

Unter Vorsitz der Parlamentarischen Staatssekretärin Elke Ferner unterstützt der Beirat seit 1.9.2014 das BMFSFJ und die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day bei der Formulierung und Ausgestaltung des Schwerpunktthemas. Dem Beirat gehören Vertreter und Vertreterinnen des DGB, des Deutschen Frauenrats, des Sozialverbandes Deutschland, der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, des Bundesforums Männer, des WSI der Hans-Böckler-Stiftung sowie des Instituts Arbeit und Qualifikation an.

## Drei Fragen an Hannelore Buls

Vorsitzende des Deutschen Frauenrats



### **Wir brauchen den Equal Pay Day, weil ...**

... die Entwicklung bis zur Entgeltgleichheit beschleunigt werden muss. Die übergroße Lohnlücke wird viel zu langsam abgebaut. Der Mindestlohn hat im unteren Lohnbereich eine Verbesserung gebracht. Aber die strukturelle Lohndiskriminierung von Frauen muss in allen Berufs- und Einkommenssegmenten beseitigt werden.

### **Wie unterstützen Sie den Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit?**

Der Deutsche Frauenrat begrüßt diesen Gesetzentwurf. Er ist ein erster Schritt, erfasst allerdings nur einen kleinen Anteil der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen. Diesen guten

Anfang werden wir unterstützen und daran weiterarbeiten, dass alle Frauen einen Anspruch auf Transparenz in ihrer Lohnfindung bekommen.

### **Was wünschen Sie sich für den 10. Jahrestag des Equal Pay Day in Deutschland?**

Für den 10. Jahrestag des Equal Pay Day im nächsten Jahr wünsche ich mir, dass die Entgeltlücke dann endlich unter 20 Prozent gesunken ist. Dafür aber müssten die Verantwortlichen in Unternehmen und Tarifparteien unverzüglich jede Möglichkeit nutzen, um die Einkommen von Frauen gerecht zu verbessern.

Mehr unter  
[www.frauenrat.de](http://www.frauenrat.de)

# Drei Fragen an Reinhard Bispinck und Dr. Christina Klenner

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

## **Wir brauchen den Equal Pay Day, weil ...**

... damit noch mehr Aufmerksamkeit für ein wichtiges Thema geschaffen werden kann. Es geht um gleiches Entgelt für gleiche und auch für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern. Das ist nicht nur ein rechtliches Gebot. Es geht auch darum, dass Frauen auf der Basis angemessener Entlohnung ihren Lebensunterhalt selbstständig verdienen können und nicht trotz qualifizierter Arbeit im Niedriglohn stecken bleiben.

## **Wie unterstützen Sie den Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit?**

Wir forschen am WSI zum Thema Löhne und Gehälter und stellen mit

dem Lohnspiegel ein Instrument zur Verfügung, das gut geeignet ist, mehr Transparenz in die Einkommensstrukturen zu bringen. Zugleich führen wir im „Comparable Worth-Projekt“ (in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen) ein Forschungsprojekt zur Bedeutung der Arbeitsbewertung durch. Hier wird erstmals mit statistischen Methoden Arbeit von vergleichbarem Wert ermittelt.

## **Was wünschen Sie sich für den 10. Jahrestag des Equal Pay Day in Deutschland?**

Unserer Vision: Zum 10. Jahrestag des EPD ist zwar die Lohnlücke sicher noch nicht verschwunden, aber Deutschland zeigt, dass eine gesetzli-

che Regelung – das Lohnleichheitsgesetz – etwas bewirken kann. Überall im Lande gibt es ein Bewusstsein dafür, dass ungerechtfertigte Entgeltunterschiede abgebaut werden müssen, und mit großer Selbstverständlichkeit sind Sozialpartner in den Betrieben dabei, die Entgeltstrukturen zu überprüfen und Schritte festzulegen, wie eine ursachengemäße Bezahlung von Frauen und Männern, dort wo sie vorkommt, überwunden wird.

Mehr unter  
[www.boeckler.de/index\\_wsi.htm](http://www.boeckler.de/index_wsi.htm)



# Drei Fragen an Brigitte Kowas

Gleichstellungsbeauftragte  
Bezirksamt Berlin Reinickendorf

## **Wir brauchen den Equal Pay Day, weil ...**

... die Gleichstellung in Bezug auf die Lohngerechtigkeit und den Lebensverläufen von Frauen noch lange nicht erreicht – und das nach 66 Jahren der Verankerung der Gleichheit von Frau und Mann im Grundgesetz. 22 Prozent weniger Einkommen verbunden mit all den Folgen bis hin zur Altersarmut von Frauen ist nicht hinnehmbar.

## **Wie unterstützen Sie den Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit?**

Wir unterstützen den Gesetzentwurf, da nur eine gesetzliche Verpflichtung den strukturellen Missstand zur Abbau der Lohndiskriminierung von

Frauen maßgeblich befördern kann.

## **Was wünschen Sie sich für den 10. Jahrestag des Equal Pay Day in Deutschland?**

... dass wir nicht noch weitere 10 Jahre brauchen, um das Thema in die Mitte der Gesellschaft zu bringen und in 2026 ausgeglichen Einkommensverhältnisse vorweisen können.



# Drei Fragen an Klaus Schwerma

Referent, Bundesforum Männer



## **Wir brauchen den Equal Pay Day, ...**

... damit Frauen sich ihren eigenen Lebensunterhalt und ihre eigene Altersvorsorge erwirtschaften können.

Die immer noch wirksame geschlechtliche Aufteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit, von Hausarbeit, Pflege und Sorgearbeit führt dazu, dass viele Frauen nicht Vollerwerbstätig sind, in schlecht bezahlten Berufen arbeiten und trotz guter Ausbildung in den oberen Chefetagen nicht ankommen.

Insbesondere wenn Kinder dazu kommen, verfestigt sich diese Arbeitsteilung. Dies führt u.a. dazu, dass Männer länger arbeiten, und Frauen ihre Arbeitszeit noch weiter reduzieren, wenn sie Eltern werden. Damit vergrößert sich auch die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen. Mit Blick auf die Familien hält das Bundesforum Männer den Vorschlag einer Familienarbeitszeit von 32 Wochenstunden für einen Schritt in die richtige Richtung.

... damit bezahlte und unbezahlte Sorge- und Pflegearbeit gesellschaftlich den Stellenwert bekommt, den sie verdient.

Die Bedeutung von Sorgearbeit, ob bezahlt oder unbezahlt, wird in unserer Gesellschaft nicht genügend anerkannt. Kindererziehung, Kranken- und Altenpflege werden kaum gewürdigt und sind im professionellen Bereich schlecht bezahlt. Dabei sind diese Tätigkeiten oft genug die Grundvoraussetzung, damit in anderen Bereichen produktiv gearbeitet werden kann. Dies wurde nicht zuletzt beim Kitastreik im letzten Jahr deutlich. Viele Eltern konnten nicht mehr arbeiten oder mussten ihre Kinder mit in die Betriebe nehmen, worauf diese nicht vorbereitet waren.

... damit mehr Männer in die Haus- und Sorgearbeit gehen können und dort Verantwortung für sich und

ihre Familie übernehmen. Männer möchten heute aktiv ihre Kinder begleiten. Daher brauchen Väter zeitliche Spielräume. Auch der Anteil der häuslich pflegenden Männer wächst. Mehr und mehr Männer pflegen ihre bedürftigen Partnerinnen oder übernehmen Verantwortung für die Pflege ihrer Eltern. Gerade erwerbstätige Männer brauchen dringend verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen, um Erwerbstätigkeit und Pflege miteinander vereinbaren zu können. Mindestanforderung ist daher ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit samt verbrieftem Rückkehrrecht auf die vorherige Arbeitszeit. Eine solche Lösung würde es Männern wie Frauen erheblich erleichtern, den Schritt in die Teilzeit zu gehen und somit Beruf und Pflege besser in Einklang zu bringen. Wir brauchen aber auch Unternehmens- und Organisationskulturen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich als selbstverständlichen Anspruch ihrer Beschäftigten anerkennen. In vielen Unternehmen ist Vereinbarkeit schon ein Thema, allerdings werden noch zu selten auch Männer direkt angesprochen.

## **Wie unterstützen Sie den Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit?**

Equal Pay meint „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“. Darum unterstützt das Bundesforum Männer die Forderung nach mehr Lohntransparenz. Das schafft die Voraussetzung dafür, sich innerhalb der Branchen und über die Branchengrenzen hinweg für mehr Lohngerechtigkeit einzusetzen. Das ist nötig, damit Berufe nicht länger wegen der erreichbaren Einkommenshöhe gewählt werden, sondern aufgrund von individuellen Neigungen und Fähigkeiten und allgemeiner Sinnhaftigkeit. Berufswahl und die Ausgestaltung von Karrierewegen müssen unabhängig vom Geschlecht werden.

Das geplante „Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit“ zielt in die richtige Richtung, geht aber nicht weit genug. Unternehmen ab 500 Beschäftigte in die Pflicht zu nehmen, kann nur ein Anfang sein, da viele Frauen mit niedrigen Einkommen in klein- und mittelständischen Unternehmen beschäftigt sind. Daher besteht Nachbesserungsbedarf, um auch für diese eine Regelung zu finden.

## **Egalitäre Aufgabenteilung**

Das Bundesforum Männer tritt für eine egalitäre und partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeiten sowie für die freie Berufswahl jenseits traditioneller Rollennormen für Jungen und Mädchen ein. Daher ist es aus unserer Sicht entscheidend, dass die Ursachen für Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern beseitigt werden, indem gemeinsam Sorge dafür getragen wird, dass Frauen und Männer in ihrer Berufswahl nicht durch traditionelle Muster und Verdienstmöglichkeiten eingeschränkt werden und fürsorgliche Väter oder männliche Erzieher und Altenpfleger in Zukunft ebenso normal sind wie Frauen in Führungspositionen.

Als Organisation wollen wir, dass Männer dies aktiv mitgestalten, gemeinsam mit Frauen. Männer übernehmen Verantwortung.

## **Was wünschen Sie sich für den 10. Jahrestag des Equal Pay Day in Deutschland?**

Dass es einen solchen Aktionstag bald nicht mehr braucht, weil der Gender Pay Gap sozialverträglich geschlossen wurde.

Mehr unter  
<https://bundesforum-maenner.de>



# Interview mit Reiner Hoffmann

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes



## „Betriebsräte helfen“

Seit 5 Jahren organisieren DGB, SoVD und der Deutsche Frauenrat die zentrale Kundgebung zum Equal Pay Day am Brandenburger Tor in Berlin. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann über Ursachen des Gender Pay Gap und was dagegen getan werden muss.

**Im Koalitionsvertrag haben CDU, CSU und SPD Maßnahmen gegen die 22%-Lohnlücke zwischen Männern und Frauen vereinbart. Dazu gehört auch ein Gesetz für Entgelttransparenz. Was kann das bringen?**

Das bringt hoffentlich gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Das Gesetz sollte Unternehmen verpflichten, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und so zu gestalten, dass keine und keiner benachteiligt wird. Die Unternehmen müssen in ihren Berichten Stellung beziehen. Was wird getan, um Frauen zu fördern? Wie steht es um die Entgeltgleichheit im Betrieb? Um solche Fragen geht es. Dazu gehört auch ein individueller Auskunftsanspruch über die jeweilige Eingruppierung. Klar ist, dass das Gesetz für alle Unternehmen gelten muss, auch wenn sie unter 500 Beschäftigte haben. Dort arbeiten nämlich zwei Drittel der 27

Millionen sozialversichert Beschäftigten. Und in besonders kleinen Unternehmen sind Frauen überrepräsentiert.

**Gesetzt den Fall, Ihre Forderungen würden in das Gesetz aufgenommen, können wir dann in Sachen Entgeltgleichheit die Füße hochlegen?**

Das Gesetz ist ein wichtiger Baustein, aber nicht genug. Oft unterbrechen Frauen ihre Berufstätigkeit, um sich um die Familie zu kümmern. Viele arbeiten deshalb auch in Teilzeit oder Minijobs. Wenn diese Frauen dann wieder länger arbeiten wollen, gelingt das meist nicht, weil sich die Arbeitgeber sperren. Und dagegen brauchen wir ein Rückkehrrecht von Teilzeit- in Vollzeitarbeit. Wichtig ist aber auch mehr Geld für den Ausbau hochwertiger Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige. Denn die Familienarbeit wird immer noch zum Großteil von Frauen erledigt. Damit sich das ändert, sind Impulse wie das ElterngeldPlus wichtig. Bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Familienarbeit sollten partnerschaftlich aufgeteilt werden können.

**Was hat denn der Gender Pay Gap mit Vereinbarkeit zu tun?**

Nur wenn die unbezahlte Familienarbeit partnerschaftlich geteilt

wird, haben Frauen überhaupt erst die Chance, arbeiten zu gehen und Geld zu verdienen. Es ändert sich zwar inzwischen, aber noch ist der klassische Haushalt der, in dem sie zu Hause auf die Kinder aufpasst, eventuell noch Teilzeit arbeitet, während er vollzeitbeschäftigt ist. Das schlägt sich auf dem Gehaltszettel nieder und bei der Rente. Die Lücke dort liegt über 50 Prozent.

## Was wird heute schon getan?

Wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitbestimmen, ist die Lohnlücke nachweislich kleiner. Deshalb setzen wir auch künftig auf unsere Betriebs- und Personalräte. Auch Verfahren für die Bewertung von Arbeit gibt es schon, mit dem Entgeltgleichheitscheck kann der Lohn auf Diskriminierungspotentiale geprüft und Benachteiligungen aufgedeckt werden. Die Betriebsräte helfen, die Ursachen zu beseitigen.

Mehr unter  
[http://frauen.dgb.de/  
themen?k:list=Entgeltgleichheit](http://frauen.dgb.de/themen?k:list=Entgeltgleichheit)

**Geschäftsstelle  
Forum Equal Pay Day**  
Schloßstraße 25  
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17  
Fax +49 (0)30 31 17 05 16  
[info@equalpayday.de](mailto:info@equalpayday.de)  
[www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)

#EPD2016

gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

initiiert vom

**BPW Germany**  
Business and Professional Women – Germany e.V.

